

LA RECOMPOSICIÓN DE LAS UNIDADES DOMÉSTICAS ENTRE LAS FAMILIAS DE LAS TRABAJADORAS DE FLOR EN CUAUTLA, MORELOS Y EL SUÉTER EN MOROLEÓN, GUANAJUATO. LA JEFATURA FEMENINA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

Mtra. Netzy Peralta Delgado¹

RESUMEN

La observación y análisis de las tensiones entre el trabajo extra doméstico y familiar no es un tema nuevo al igual que la articulación entre el espacio laboral y el familiar, entendido como el vínculo entre lo público y lo privado. Así, el tema de los problemas por la incompatibilidad entre el trabajo productivo y reproductivo ha sido uno de los elementos que ayudan a explicar los altibajos de la presencia femenina en el trabajo asalariado. Estas investigaciones analizan ambas esferas entendidas como separadas entre sí. Sin embargo, en la presente ponencia se plantea el cruce entre lo público y lo privado, es en dicho cruce donde se genera una zona que da cabida a prácticas sociales que no son meramente laborales o familiares. Observamos una construcción de las actividades laborales basada en cualidades que pertenecen al ámbito familiar tales como el estado civil, el cuidado de los hijos y el número de parejas. Por ejemplo, encontramos que el estado civil de la trabajadora es un requisito para la contratación en los viveros o talleres así como un factor que influencia en el puesto laboral. Asimismo hallamos una constante vigilancia sobre el rendimiento productivo basado en un fuerte control sexual de la trabajadora y el control reproductivo. Es decir, dicha articulación nos permite advertir la recomposición de las unidades domésticas entre las familias de las trabajadoras. Ambos espacios, el laboral y el familiar, se atraviesan mutuamente dando lugar a una complejidad

¹ Maestría en Antropología social y Doctorante en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara, Correo electrónico: peralta_delgado_netzy@yahoo.com.mx

sociolaboral que se caracteriza por los distintos grados de acceso a recursos y poder tanto en el trabajo como en la familia al cual la trabajadora accede.

Palabras clave: Familia, trabajo y control socio-laboral.

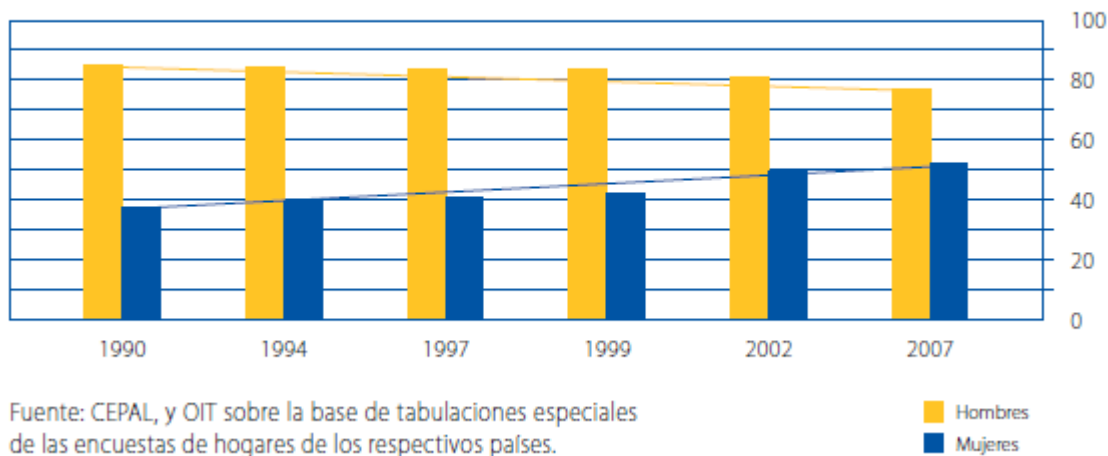
La creciente participación de las mujeres en el trabajo asalariado es un fenómeno social que permeado distintos aspectos de la vida cotidiana lo que ha conllevado a cambios en las formas de relaciones sociales de los sujetos. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2009) reporta que desde los últimos veinte años en América Latina y el Caribe cinco de cada diez mujeres entre los 20 y 40 años participan en el mercado laboral². Es decir, las mujeres trabajan a lo largo de su vida desde que se unen en pareja y durante el período de crianza de los hijos. La participación constante en el trabajo asalariado conlleva a transformaciones diversas en las relaciones sociales al interior del hogar. Estos cambios están marcados por disputas y arreglos entre los distintos miembros del grupo doméstico para que la mujer entre y permanezca en el mercado laboral.

Según la OIT, la participación laboral femenina en el mercado de trabajo está enmarcada en una estructura de producción sumamente informal, de pequeña escala y baja productividad. La precarización de las condiciones laborales es una característica que ha definido el acceso de la mujer a los empleos en América Latina. Norma Barca *et al* (2011:59) señalan que la tendencia hacia la feminización del trabajo precario se explica por el proceso de reestructuración económica, el proceso de flexibilización de las relaciones sociales y la globalización del mercado. No obstante, el problema de la precariedad laboral no es exclusivamente femenino

² Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, 2009.

pues existen pocas condiciones de seguridad laboral tanto para hombres como para mujeres; es una condición general del mercado de trabajo. Desde la perspectiva de la sociología del trabajo las autoras señalan que la globalización tiene como fundamento ideológico y estratégico la creación de condiciones para la producción e intercambios comerciales así como la búsqueda de una mayor rentabilidad. Bajo esta búsqueda de beneficios se implementan nuevos procesos flexibles que afectan la manera en que se estructura el empleo promoviendo tipos de empleo y trabajadores como lo es la mano de obra femenina.

AMÉRICA LATINA: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR SEXO, 1990-2006



En este sentido, la creciente participación de las mujeres en el trabajo asalariado es uno de los fenómenos por los que más se han interesado los estudios sobre las transformaciones en las relaciones sociales de género en los últimos años (Ariza y De Oliveira 1997, Ariza y De Oliveira 1999, Ariza y De Oliveira 2004, García y De Oliveira 1994) Una de las preocupaciones más difundidas entre los investigadores ha sido indagar acerca de la forma en que las trabajadoras articulan su participación en el mercado laboral y en el trabajo del hogar. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha sido acompañado de un cambio en las relaciones de género que disminuya su carga de trabajo en el hogar. Las implicaciones de

doble presencia en las dos esferas resulta una veta de análisis de las prácticas sociales de las mujeres que se desempeñan en ambos ámbitos.

Dada la inserción laboral femenina en los mercados flexibles de trabajo cabe preguntarse ¿Cuáles son los cambios observables en las relaciones sociales entre los miembros de las dos esferas de la vida social como es el trabajo y la familia? Este último ámbito es sobre el cual gira el presente capítulo. La finalidad es dibujar las transformaciones relacionadas con el ámbito familiar tales como la composición socio demográfica, los arreglos residenciales y sobre el cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares cambiantes que enfrentan las trabajadoras temporales de la industria textil en Moroleón, Guanajuato y las trabajadoras de la flor en Cuautla, Morelos.

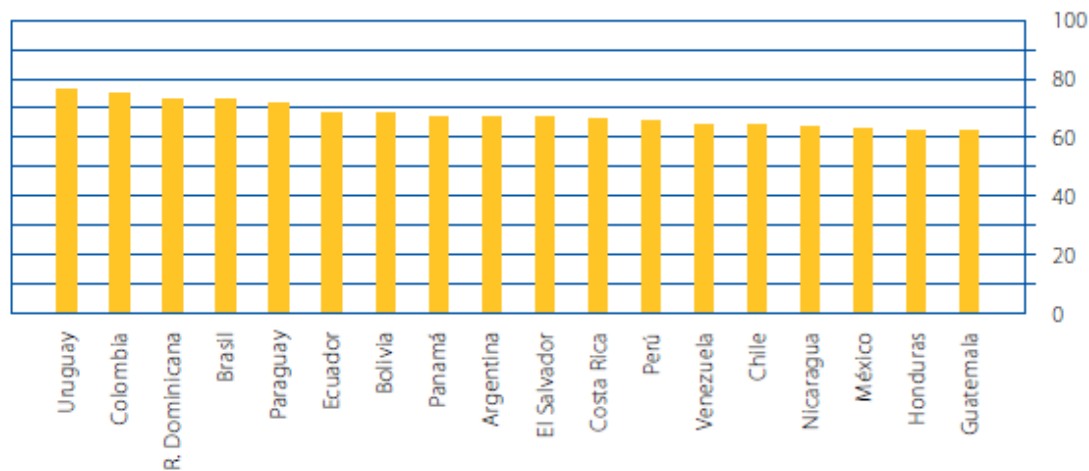
El contraste entre las diferencias y similitudes de los hogares de las trabajadoras de ambas industrias tiene por interés indagar en los arreglos y modificaciones que han tenido que llevar a cabo las familias a la entrada de la mujer al mercado laboral. La etnografía en ambos lugares permite mostrar que estos arreglos resultan en una diversidad de tipos de familias quienes transforman, reinventan o refuerzan los roles de género al interior de cada familia. Cada uno de estos cambios está asociado en mayor o menor grado a la incorporación laboral de la mujer.

Aunado al contexto en el que las mujeres acceden a más empleos precarios se suman profundas transformaciones socio demográficas las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias creando nuevas responsabilidades familiares para la mujer. Entre los cambios sociodemográficos están el descenso de la fecundidad y de la mortalidad, el aumento en la esperanza de vida al nacer y la creciente importancia de la migración internacional. Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (2010:65) señalan que dichos cambios

demográficos traen consigo dos procesos relacionados “...el incremento de la población senescente y la disminución del tamaño promedio del hogar”.

Las nuevas condiciones socio demográficas, la flexibilización de la división sexual del trabajo, las crisis económicas, el crecimiento en la tasa de participación económica femenina y la ampliación de la tercerización económica no se acompañaron de un replanteamiento de las funciones reproductivas de la mujer (Ariza y De Oliveira 2010:67). Es decir, nos encontramos frente a un panorama en el cual la participación laboral femenina no implica un cambio paralelo en las responsabilidades domésticas y hogareñas; dicho trabajo todavía está en manos de mujeres. La evidencia etnográfica, de las trabajadoras de Cuautla y Moreleón, muestra que no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales las cuales consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES DE 25 A 34 AÑOS

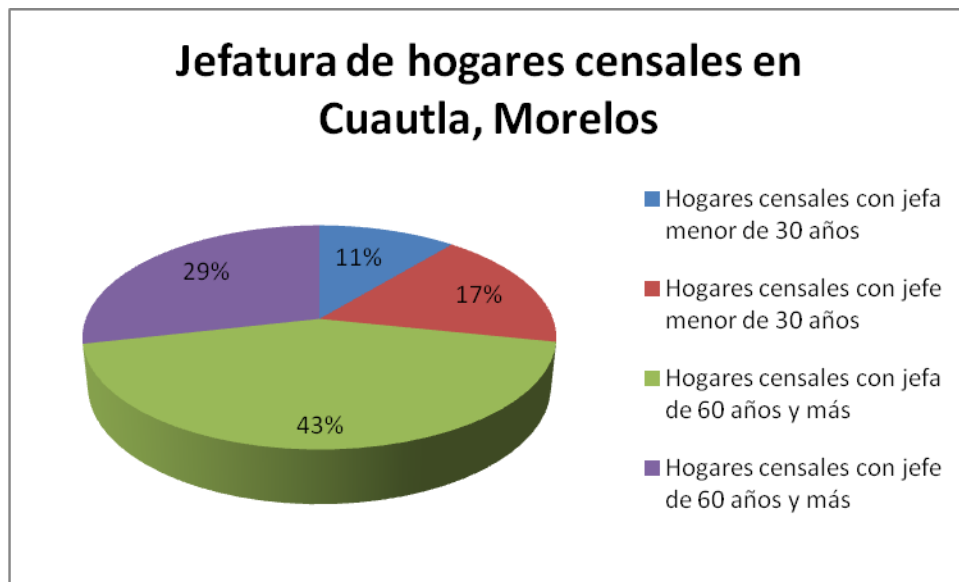


Fuente: CEPAL (2008a).

Por el contrario encontramos dos escenarios en los cuales hay una sobrecarga de responsabilidades familiares y trabajo doméstico que no condiciona su entrada, permanencia y situación laboral de la mujer. Esta sobrecarga tiene dos aspectos, por un lado están los distintos ajustes a nivel familiar y por el otro la importancia del ingreso femenino pues se convierte en el único o principal aporte al gasto familiar. En dicho escenario, hayamos dos evidencias empíricas importantes. Primero, el aumento de la participación laboral femenina se da en todos los grupos de edad pues las mujeres alargan su permanencia en los mercados de trabajo cuando se casan y tienen hijos. A diferencia de las décadas de los setentas y ochentas donde se prefería la mano de obra femenina joven con un estado civil de soltería los nuevos atributos de las mujeres trabajadoras incluían aquellas madres solteras y casadas (Castellanos *et al* 2005: 201, 202). La permanencia laboral y los ingresos no necesariamente significa que en los hogares haya dos proveedores y cambios en la organización doméstica. Por el contrario, la estructura basada en las responsabilidades femeninas sobre la familia permanecen y el ingreso base o único es el de la trabajadora.

Si bien autoras como Irma Arriagada (2001) y Catalina Wainerman (2003) señalan que en América Latina los sectores con mayor educación en la década de los noventa tendían a una mayor participación laboral femenina lo cual implicaba el aumento en los hogares nucleares completos con dos proveedores y un cambio en su organización familiar. Para la década del 2000 al 2013, entre los hogares de las trabajadoras en Cuautla y Moroleón observamos que dicho cambio es muy lento y en algunos casos inexistente. Las cohortes más jóvenes entre las trabajadoras de Moroleón y Cuautla no dan señales de un cambio ya que continúan trabajando desde que son mujeres jóvenes solteras hasta que son adultas de entre 40 y 50 años.

Cuadro: II. Jefatura de hogar en Cuautla, Morelos. En un total de 46,060 hogares censales.



Fuente: Elaboración propia con datos del censo 2010, INEGI 2010.

En ese sentido, encontramos que la participación laboral infantil de niños y niñas es imprescindible porque contribuyen a la economía familiar desde los diez años de edad tanto por las labores domésticas así como por los ingresos monetarios que representan. Por ejemplo, los hijos o hijas las trabajadoras comienzan a trabajar y los ingresos que generan pues son para cubrir sus primeros gastos escolares o bien para “comprar las tortillas o el refresco de la comida” (Karen trabajadora de vivero 2013). El trabajo infantil permite soportar en gran medida las responsabilidades familiares de la trabajadora. Estos arreglos familiares con la ayuda infantil comprometen a las generaciones futuras en un ciclo intergeneracional de la pobreza ya que no terminan su educación básica, se integran al mercado laboral con bajos salarios e inician su etapa reproductiva muy jóvenes. La pronta inserción en la vida laboral convierte al trabajo en una piedra angular para la formación de la identidad del sujeto.

Eleonor Faur (2005) señala que para el caso de América Latina uno de los pilares que construyen las identidades masculinas y femeninas durante la mayor parte del siglo XX es la

matriz de la división sexual del trabajo. Gracias a esta matriz, la vida familiar y laboral se pensó que se organizaba en un modelo tradicional de familia donde el hombre era el jefe de familia encargado de trabajar remuneradamente para asegurar la manutención de los miembros del hogar. Las labores de la mujer se restringían a las tareas del hogar y cuidado de los miembros de la familia. El modelo de familia tradicional, señala Nora E. Jiménez (2010) comenzó a alterarse desde la década de los ochentas pues este modelo ha resultado inexistente dados los cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el aumento de la participación femenina en el mercados de trabajo remunerados de trabajo y cambios demográficos entre otros. El resultado es que hablar de familias en el siglo XXI es hablar de diversidad, pluralidad, variedad de arreglos cohabitacionales y de convivencia explican Lucía Melgar y Susana Lerner (2010:9).

[Hablar de familias] Es hablar también de cambios sociales, económicos, políticos y culturales ligados a esa diversidad que ha incidido en las necesidades, las expectativas, las funciones y los deseos de las personas, así como de los roles de género, en las relaciones de poder y autoridad entre las distintas generaciones y en las propias estructuras familiares. Hablar de familias es hablar de afectos y deberes, de obligaciones y deseos, de solidaridad y violencia, de derechos y valores.

I. LA ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA Y EL TRABAJO CONSTANTE.

Como se ha mencionado, la creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares, demográficas y de modelos laborales han cambiado de forma decisiva la relación entre la vida laboral y familiar. Los trabajadores, en especial las mujeres, se ven envueltas en un mundo de tensiones al intentar conciliar ambos ámbitos. Estas tensiones significan altos costos para las mujeres pues hay una exigencia por desempeñarse laboralmente y cumplir con los requerimientos de una vida familiar.

Entonces tenemos que la inserción de la mujer a la vida laboral ha significado muchos ajustes en su vida familiar. Para llevar a cabo estos ajustes las trabajadoras han hecho uso de los diferentes recursos con los que cuentan, lo que ha derivado una sobre carga de responsabilidades familiares las cuales varían de acuerdo a sus condiciones personales (esto es, su condición de casada o soltera, número y de edades de los hijos, entre cosas) y a sus propias expectativas. La consecuencia de estos arreglos es el desarrollo de una compleja relación entre el trabajo y la familia.

Las estructuras familiares tradicionales se ven modificadas a favor de una nueva vida cotidiana familiar y de nuevas relaciones de poder dentro de las mismas. Muchas de las modificaciones están dadas en función al cuidado de los hijos y a los arreglos residenciales que se originan a partir de la entrada de la mujer al trabajo lo que da pie a variados mosaicos familiares.

Dentro de estos mosaicos existe una constante que se refiere al continuo trabajo femenino. La OIT (2009:50) señala que la participación laboral de las mujeres en América Latina se viene incrementando en forma sostenida así entre 1990 y 2008 dicha participación aumentó del 32% a %53% lo que se expresa en más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región. A partir de la década de los 90 esa tendencia se mantiene e incluso se ha llegado a acentuar entre las mujeres más pobres. La OIT apunta que las mujeres en condición de pobreza buscan prolongar y estabilizar su participación en el mercado laboral. La etnografía de los casos en Moroleón y Cuautla muestran que en condiciones adversas como el desempleo no las conduce a la inactividad por el contrario sus trayectorias laborales revelan que buscan inmediatamente una nueva fuente de trabajo asalariado así como un aumento en sus horas diarias o semanales de trabajo remunerado.

El panorama son las continuas trayectorias laborales donde las mujeres se retiran cada vez menos del mercado de trabajo asalariado e incluso en la etapa de mayor reproducción. Con ello, la vida familiar desarrolla nuevos arreglos los cuales está lejos de ser armónicos pues en dichos ajustes se mantienen y reproducen las desigualdades existentes entre hombres y mujeres que se trasladan a los distintos mundos sociales. Es decir, se refuerza la división sexual del trabajo y de un orden de género en el cual la mujer tiene la función primordial del cuidado de la esfera doméstica y privada. En tanto el mundo público y laboral es superior al doméstico lo que da pie a significados socialmente atribuidos a ambas esferas las cuales sirven en un muchos casos como justificación a las labores asignadas. Luis Reygadas (2008:15) explica que

“La desigualdad implica relaciones de poder: en las que, además de muchos otros recursos, intervienen las nociones de que las personas tienen acerca de lo que es justo e injusto, equitativo o inequitativo. Dicho de otra manera, las personas comunes y corrientes entablan discusiones ético-políticas sobre la igualdad, menos sistemáticas que las de los filósofos, pero que son de crucial importancia para definir los límites de las desigualdad”.

El trabajo femenino está fuertemente relacionado con la subvaloración económica y social dado el peso que hay sobre la imagen de género en el cual la reproducción y ahora manutención de la familia recae sobre la mujer. Así por ejemplo, se desarrolla un discurso en el cual los hijos pertenecen a la mujer y por lo tanto la manutención es de la madre. Estas ideas son construidas en torno en torno a un mecanismo dicotomizador en los cuales se asigna lugares y funciones no sólo diferentes sino también jerarquizadas entre hombres y mujeres. Veamos los casos.

II. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES CAMBIANTES. EL SALARIO

FEMENINO COMO SUSTENTO FAMILIAR CONSTANTE.

Como hemos visto en los dos casos anteriores las responsabilidades que recaen en hombros de la mujer por conciliar el mundo laboral y el doméstico resulta en una serie de actos de saltos y piruetas sobre el hilo del precario y flexible mercado laboral. En este contexto, las mujeres solteras y madres solteras forman parte de esta creciente masa de trabajadores que la sociedad neoliberal arroja al mundo de trabajo. Para el caso de México, INEGI (2005) reporta que del 24.7 millones de hogares el 26,5% está dirigidos por mujeres. Es decir, hay un incremento en los hogares con jefatura femenina producto de factores como la migración, divorcios, madres solteras, prolongadas crisis económicas y políticas neoliberales entre otros (Buvinić 1990).

La jefatura femenina es una constante en los casos analizados entre las trabajadoras del vivero y de la flor. La etnografía muestra que dicha jefatura tiende a darse por la migración masculina en el caso de las trabajadoras de Morelón y de disolución y abandono de la pareja en el caso de las trabajadoras de Cuautla. En ambos casos, está el factor denominador es la iniciación sexual temprana y embarazos adolescentes lo cual reproduce un constante patrón de responsabilidad materna y baja responsabilidad paterna. Entonces, nos encontramos con mujeres jóvenes que se hacen responsable del cuidado y manutención de los hijos por lo que tienen una mayor presión por entrar al mercado laboral.

La jefatura femenina prevalece a lo largo del ciclo de vida de la trabajadora. Para inicios de los años setenta se dibujaba una mano de obra femenina estaba principalmente compuesta de jóvenes hijas de familia, pero que, durante las dos décadas siguientes se registra una importante incorporación de las mujeres sobretodo de los 25-44 años al trabajo asalariado (García y Oliveira 1994: 42). La edad de la incorporación de las mujeres a la industria textil

refleja este fenómeno ya que para la década de los ochentas la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en la industria textil eran jóvenes, solteras y sin hijos (Wilson 1990:45) Para la década de los noventas hasta el día de hoy son mujeres con mayor edad, casadas (o con pareja) y con hijos, lo que significa que las mujeres no dejan de trabajar durante el período reproductivo y de crianza de los hijos sino al contrario buscan contribuir al gasto familiar.

En cuanto a las trabajadoras de Cuautla encontramos el mismo patrón de empleo que comienzan a trabajar desde muy jóvenes hasta los cincuenta años o más. En ambos casos la inserción al trabajo en los talleres de mujeres jóvenes solteras y de mujeres con mayor edad y casadas favoreció la competencia en el mercado de trabajo. Esta competencia trajo consigo el uso de nuevos criterios de contratación laboral tal como el estatus marital o estado civil. Es decir, los talleres y viveros crean nuevos criterios de contratación laboral y con ello también se crean nuevos caminos de competencia en el mercado de trabajo.

Las condiciones de las trabajadoras, tales como el tipo de familia al que pertenecen, la relación que estas mantienen con su pareja, el ser esposas y madres, jefas de familia y jóvenes etcétera, son distintas a lo largo de su ciclo de vida lo que nos ejemplifica diferentes tipos de vivencias domésticas y laborales. Cada una de estas nuevas condiciones singulariza los caminos de conciliación entre la vida familiar y la laboral. Sin embargo, en cada etapa no disminuyen las responsabilidades familiares si no por el contrario estas se modifican con el cambio de las circunstancias. Así por ejemplo, cuando una trabajadora es una niña o joven soltera tiene una presión constante por contribuir con el gasto familiar ya que los padres o hermanos argumentan que como mujer debes ayudar con las labores domésticas o contribuir monetariamente al sostén familiar.

En el momento de la unión de la pareja, la mujer continúa inserta en el mercado de trabajo ya que el salario de la pareja suele no ser suficiente para la manutención de la nueva familia. Encontramos que después de un breve periodo de unión hay una separación de la pareja por lo que la mujer se queda a cargo de la familia. En muchas ocasiones, la mujer y sus hijos regresan a casa de sus padres y generalmente son coaccionadas por permanecer en el mercado de trabajo. “...Con el que tenía problemas era con mi papá porque siempre me estaba champando que él estaba manteniéndonos y que luego y siempre, siempre diciéndome que no fuera a salir con mis pendejadas. A cada rato nos decíamos nuestras cosas. Él me decía que salió cara mi operación y enfermedad, que salí con mis pendejadas, que si me iba mal otra vez con el marido ya no me iba a recibir. A cada rato nos dábamos en la madre, él cree que porque es mi padre me voy a dejar, si yo me pagué mis pastillas, mis lentes, lo de los doctores y ahora quiere un montón a Felipe ¡Además todo me lo cobró! ¡Lo siento por mi mamá pero también ella que se deja! Por eso mi hermana y yo estamos todo el tiempo con mamá beta. Ella es mi tía pero nos trata como a sus hijas, que si necesitamos algo se lo decimos a ella y no a mamá pero ella tiene la culpa.” (Trabajadora de vivero 2013)

La inserción de la mujer a la vida laboral ha significado muchos ajustes familiares los cuales están relacionados con el uso de los diferentes recursos con los que cuentan, lo que ha derivado en el desarrollo de distintas formas de conciliación. La consecuencia de estos arreglos que hacen las trabajadoras es el desarrollo de una compleja relación entre el trabajo y la familia; la cual no está exenta de relaciones recíprocas de apoyo, de conflicto y tensión. Con relación a las tensiones por los arreglos domésticos Mercedes de la Rocha explica que “...el grupo doméstico no es homogéneo y es necesario considerar el accesos diferencial a los recursos, la existencia de las relaciones de poder y las confrontaciones y conflictos que forman parte de los procesos de toma de decisiones” (González De la Rocha 2009:59) Las estructuras familiares tradicionales se ven modificadas a favor de una nueva vida cotidiana familiar y de

nuevas relaciones de poder dentro de las mismas. Muchas de las modificaciones están dadas en función al cuidado de los hijos y a los arreglos residenciales que se originan.

a. El cuidado de los hijos.

El trabajo asalariado fuera del hogar requiere una fuerte inversión de energía por parte de la mujer pues lejos de liberarse del quehacer doméstico y el cuidado de los hijos dichos labores resultan convirtiéndose en presiones cruzadas que en algunos casos recaen en otros miembros de la familia. Generalmente, el trabajo de cuidado a los hijos se traslada a otras mujeres de su grupo doméstico entre los cuales están las hijas, hermanas o abuelas. Las variadas formas compatibilizar las responsabilidades en el hogar como el cuidado de los hijos está relacionada con el número y edades de los hijos pues juega un papel importante en las decisiones de las trabajadoras. Es decir, en base a estos criterios de edad y número de hijos y a los recursos con los que cuentan optaran algún tipo de solución o bien por entrar o no a trabajar en determinados momentos.

Luisa Gabayet (2006: 43) afirma que “la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está más condicionada que la de los hombres por su posición en la familia”. De la misma manera, la edad de los hijos, el permiso del marido y la necesidad económica de la unidad doméstica influirá sobre las maniobras que implementaran las mujeres para acoplar su trabajo con el cuidado y atención de los hijos. Por ejemplo, cuando los niños están en edades escolares o son muy pequeños (menores de 4 años) las trabajadoras los suelen dejar al cuidado de las mujeres de la familia (como las madres, hermanas y suegras), hacer uso de guarderías del SEDESOL o del IMSS, llevar a los hijos al trabajo (vivero o taller³) contratarse como trabajadoras de maquila

³ Las trabajadoras llevan eventualmente a sus hijos al trabajo, principalmente cuando no tienen quien se los cuide por ese día. Es común encontrar dentro de los talleres carriolas, juguetes, corrales o periqueras para atender y entretener a los niños, así con ayuda de las compañeras del taller se vigila al niño o bebé y se está “al pendiente”. En el caso de los viveros, encontramos casos que para la selección de la flor o el cabio de plantas a macetas es común ver a los niños pequeños jugando en la tierra mientras su madre trabaja.

a domicilio⁴, o llegar a contratar a una niña principalmente adolescentes para que ayuden con el cuidado. Estas estrategias van cambiando conforme los hijos van creciendo. En los casos en que los hijos trunquen sus estudios las obligaciones y opciones de trabajo varían. Los varones mayores optan por trabajar (de albañiles, taxistas, trabajadores de transporte público, jornaleros, de trabajadores de viveros, de tejedores en un taller) o migrar a Estados Unidos, en tanto las hijas se hacen cargo de los más pequeños y/o entran al mercado laboral.

En muchas ocasiones estas estrategias causan conflictos con el cónyuge o con la familia de la trabajadora porque se ven enfrentadas a una serie de cuestionamientos sobre el ser considerada como una “buena madre” o “buena esposa”. Las trabajadoras sienten presiones porque por un lado tienen la oportunidad para ganar dinero y con él ampliar el consumo familiar y dar educación a los hijos, que ven como una vía de ascenso social. Por la otra parte, el emplearse en el taller implica aceptar las condiciones de trabajo que las obligan a tener un horario y salir de sus hogares durante toda la mañana y buena parte de la tarde. Esto significa “abandonar sus obligaciones” durante determinado número de horas cada día. Guadalupe Guadarrama lo traduce como una “tensión que se origina en el modelo tradicional de ‘buena madre’ [... Una] profunda incompatibilidad que existe entre los deseos de las mujeres de ser buenas madres y esposas y su nuevo papel económico” (Guadarrama 2006: 79).

⁴ La maquila es una opción laboral a la que se puede acceder después de varias generaciones de trabajadoras ya que las trabajadoras que llegan a maquilar lo hacen cuando han logrado tener sus propias máquinas de coser. En este sentido, la maquila es una opción laboral que se caracteriza porque en su mayoría las trabajadoras son dueñas de las máquinas lo cual les permite trabajar todo el año sin importar la temporada de producción que sea. Las dueñas de las maquilas suelen ser ex trabajadoras de talleres de entre 40 y 50 años de edad que a lo largo de su vida consiguieron ahorrar y comprarse una máquina para trabajar en el hogar. La maquila cuenta con trabajadoras que generalmente suelen ser las hijas y nietas de estas primeras costureras e incluso familiares como sobrinas, cuñadas, amigas etcétera. Con el tiempo y con el ahorro de las dueñas de las maquilas se han ido aumentando en el número y tipos de máquinas de confección del taller para que puedan trabajar los dos tipos de prenda en las dos temporadas de producción.

Este trabajo les permite a las dueñas y sus hijas de estar en sus hogares, controlar sus horarios de trabajo, controlar la cantidad de prendas hechas, trabajar para quien les pague un mejor precio por la prenda, producir para varios talleres al mismo tiempo y sobretodo una valoración por parte de las trabajadoras como dueñas de su trabajo “[...] aquí nadie me manda, yo soy la patrona y sé a qué hora trabajo y a qué hora no, yo gano lo que quiero y estoy en la casa. Además me evito problemas con el marido y no ando con problemas como en el taller... ya ves mis hijas si quieren trabajan aquí conmigo o si quieren se van al taller ... Chachis tuvo estudio de esto aunque su papá no quería pero al final yo pagué sus estudios y nadie me ayudó [hay un gesto de orgullo al mostrar en un marco en la pared el título de auxiliar de contadora de su hija]

El “abandono de sus obligaciones” por el aumento de los ingresos propicia un constante ajuste sobre quién y cómo se van a realizar tanto las labores domésticas como las de cuidado en hogar. El acoplar dichas actividades requiere un constante dialogo el cual no está exento de disputas con la pareja o con su familiares sobre los valores socialmente contruidos como el ser una buena o mala madre, esposa o hija. En estos ajustes implícitos o explícitos en la cotidianidad de las trabajadoras y sus familias se ponen en juego intereses y recursos (culturales y económicos) para mejorar su situación y posición dentro del hogar e incluso dan lugar a nuevos valores como el ser una madre trabajadora. Así por ejemplo, Araceli una trabajadora temporal y madre de tres hijos explica: “...soy una buena madre, no como otras que aunque están todo el día en su casa tienen hijos drogaditos y malandros, ya ves Liz y Carlos están en la universidad, el mayor ya está casado y tiene un buen trabajo en la bodega [jefe de departamento en la tienda departamental Bodega Aurrera], son buenos muchachos después de que mi suegra y mis cuñadas me gritaba tanto que qué hacía en la calle dizque trabajando por unos cuantos pesos...” (18/10/2009).

La expectativa social es que una mujer adulta, que es madre, se dedique al cien por ciento a sus hijos sobre todo cuando los niños son pequeños. Sin embargo, en general las mujeres necesitan trabajar y asumen con muchos esfuerzos el papel económico de proveedoras al mismo tiempo que el de madres constantes y cercanas a sus hijos. Aunque, no siempre logran cumplir como a ellas les gustaría porque muchas veces les produce conflictos al tratar de realizar las actividades en su hogar por el trabajo asalariado y viceversa. Las disputas de las trabajadoras con los miembros de su familia resulta ser una constante pues se le exige a la mujer, en especial a las madres solteras, aportar económicamente para manutención de sus hijos como el cuidado.

“Pregunta: ¿Por qué no buscaste empleo en ese momento?” “La verdad es que no me dejaron porque el niño era muy pequeño y tenía que cuidarlo, bueno eso me decían. La pasé muy mal porque uno de los cuates me gritaba: ¡ya vete con tu hijo, nada más nos estás quitando espacio! ¡Tú te quisiste casar, ahora chingate! ¡Órale, ya sácate! ¡Si vives aquí, tienes que dar gasto! Me daba mucho coraje, me daba un dolor muy fuerte en el estomago ¿Por qué a Neri no le decían nada? [Cuando su hermano Neri se unió también vivió un tiempo con su pareja en casa de sus padres hasta que consiguieron una casa para vivir] ¿Por qué sólo yo? Mi papá una vez le dijo que en su casa él que mandaba era él y nadie más y que si me seguía chingando al que iba a correr era a él. Se siente muy feo pero ¿qué iba a ser yo si me salía de la casa? Cuando tenía un poco de dinero de la venta de las bufandas me iba al centro a dejar solicitudes en las zapaterías, papelerías, en lo que hubiera y siempre me decían que yo estaba muy chiquita. Al principio decía que era madre soltera y menos me contrataban luego ya decía que era soltera pero tampoco me contrataban. La verdad que sólo en los viveros contratan a madres solteras.”

El hecho de que una mujer sea proveedora económica, aunque no esté física y constantemente próxima a sus hijos, modifica la forma en ellas participan en sus hogares para llevar a cabo las actividades domésticas y de cuidado de los hijos. Esta reorganización doméstica implicó que delegaran en otros integrantes algunas tareas de las que ellas solían responsabilizarse y que otras ya no se llevan a cabo. Así por ejemplo, en el caso de Lupe, su esposo comenzó a llevar a los niños a la escuela, lavar la ropa y hacer de comer con la idea de que con el ingreso que proporciona su esposa se va a terminar de construir la casa. Aunque estos cambios produce críticas a la capacidad del hombre de ser un “buen proveedor” y a la honorabilidad de Lupe como una mujer que “abandona sus obligaciones”.

Desde la década de los noventas, Elizabeth Jelin apuntaba que con la participación laboral femenina se replantea la organización social de la reproducción pues en la dinámica doméstica se desarrollan una línea de conflictos sobre las responsabilidades domésticas.

En el área de la distribución, sin embargo, la mujer madre parece mantener su posición de 'defensora del bien común' del ámbito doméstico colectivo, frente a los embates de los demás miembros de la unidad. En este punto, la situación actual es ambigua. Por un lado existen reclamos de su individualidad como personas. Por otro y al mismo tiempo, las mujeres continúan siendo y se reconocen a si mismas en ese rol, las soportes familiares, ancladas en su rol de esposa/madre. (Jelin: 1995: 400)

b. Los arreglos residenciales.

Las transformaciones que ha dado pie la participación laboral femenina en el mercado de trabajo han llevado a la institución de la familia a crear nuevos procesos de individualización y a modificar los patrones tradicionales de residencia patrilocal⁵ (Jelin: 1995: 412). Entre las trabajadoras de Morelón y Cuautla encontramos que a partir del ingreso al trabajo de las mujeres, de la emigración masculina a Estados Unidos, de las relaciones intergeneracionales, de la situación familiar de la trabajadora, la disolución de las uniones y de la búsqueda del ahorro se dio un proceso de arreglos residenciales.

Estos arreglos consisten en la cada vez disminuida práctica de la residencia virilocal por la neolocalidad⁶, la matrilocalidad o bien en la combinación de dos o más patrones de residencia

⁵ Virilocal o patrilocal se define como "Norma de residencia patrilocal (los esposos residen en la unidad doméstica de los padres del marido). La composición incluye a los hijos varones casados y a sus esposas e hijos. Las hijas casadas irán a vivir con los padres de sus maridos [...] Como extensión de esta aparece la familia fraternal conjunta, en la que conviven en una unidad doméstica el grupo de hermanos varones casados con sus mujeres e hijos." (San Román/González 1994: 28)

⁶ La neolocalidad "...se define como el patrón de residencia donde, tras el matrimonio, la pareja conforma una unidad doméstica independiente. Se diferencia sí de la patrilocalidad, donde la pareja se establece con los padres o parientes del esposo, de la matrilocalidad, donde la pareja se establece con los padres o parientes de la esposa, y de la natalocalidad, donde el marido y la mujer no conforman una unidad doméstica, ambos permaneciendo en sus hogares de origen" (San Román/González 1994: 30)

en determinados momentos del ciclo vital de la familia⁷. Así por ejemplo, en algunos casos la pareja recién casada comienza a residir neo localmente pero en momentos de problemas económicos las parejas se refugian en casa de los padres de la esposa. “...Después de que nos casamos estuvimos viviendo como un año en una casa que rentamos por Uriangato pero ya ves que tienes que pasar por tu periodo de la pulga [los primeros años del matrimonio en los que hay poco dinero y un ajuste económico] y entonces nos tuvimos que regresar a la casa de mis padres [¿Por qué a casa de tus padres y no de tus suegros?] Porque en casa de mis suegros, mi suegra se enoja de que según no le quiero ayudar en la casa por salir a trabajar al taller] (Trabajadora temporal de Moroleón) ”

El caso de la pareja migrante resulta más evidente el cambio los distintos tipos de arreglos residenciales. Cuando el esposo migra la mujer regresa a la casa de sus padres en tanto su marido regresa de Estados Unidos. El cambio de residencia siempre resulta ser conflictivo ya que por lo general el varón busca que su esposa se quede al resguardo de sus padres pero la mujer prefiere quedarse en casa de sus padres porque ahí encuentra más apoyo para entrar al mercado laboral. “Después de que Pedro se fue pa’ Pensilvania él quería que me quedara con mi suegra pero yo lo convencí que era mejor quedarnos con mi mamá; primero él me decía que mejor me quedara con mi suegra porque iba a estar más segura, que como quiera siempre iban a estar al pendiente de mi. Después le decía que era mejor quedarnos no mi mamá porque no nos iban a exigir tanto de gasto, que con mi mamá había teléfono y así diciéndole que en ca’ de mi suegra íbamos a estar más apretados [se refiere al espacio de la vivienda]. Así hasta que se convenció. [¿Por qué no te querías quedar con tu suegra?] Porque mi suegra se pone muy pesada, que limpia aquí, que no sabes cocinar, que te estás peleando con mis cuñadas y ella siempre le va a dar la razón a sus hijas. Con mi mamá, ella me cuida al niño y yo me voy a

⁷ El *ciclo vital* se refiere a la etapas a través de las cuales la unidad va pasando a lo largo de su existencia: 1) pareja recién casada, 2) pareja con hijos pequeños, 3) pareja con hijos adolescentes- jóvenes, 4) pareja que comienza a perder a sus hijos porque contraen matrimonio y 5) pareja vieja o con hijos ya casados.

trabajar así cuando Pedro habla y no estoy ya le inventa cualquier cosa. ” [Trabajadora temporal de Moroleón.]

Más tarde, al regresa de Estados Unidos de su pareja, la esposa e hijos vuelven a su casa o a la casa de los suegros mientras dura la visita del marido. En esas visitas es común el "embarazo por visita"⁸ pues los hombres vuelven en períodos largos de tiempo y se cumple la garantía de fidelidad femenina, según el esposo. En el imaginario de la mujer está el fortalecimiento de la relación con el marido, al aumentar su responsabilidad familiar y la idea de que su pareja no busque a una nueva pareja en Estados Unidos.

Generalmente las mujeres jóvenes son las que se quedan con sus suegros o en la casa materna, por la ausencia del marido, y son tratadas como "hijas de familia", distribuyéndose los quehaceres con las hermanas y el cuidado de los hijos cuando los hay. En ambos casos, es frecuente que ellas reciban sólo una parte de las remesas enviadas por el marido. Cuando se quedan con los suegros frecuentemente la carga doméstica que se les impone en casa de la familia política es tan fuerte que la llegada anual del marido es un alivio porque entonces su principal tarea es atenderlo. A partir del momento en que estas mujeres entran a trabajar en un taller y con la llegada de más hijos es más fácil argumentar el cambio de residencia, de casa de sus suegros a la de sus padres. Las mujeres señalan que con la ayuda de la madre y/o hermana podrán buscar un trabajo que les permita tener un ingreso en tanto los hijos se quedan al cuidado de la familia.

Otra modalidad es que se quede en su propia casa con sus hijos, pero como sea, las mujeres estarán bajo el ojo vigilante de la familia. El control sexual sobre ellas es tan fuerte que en

⁸ Frase es usada constantemente por hijos/as de las trabajadoras para referirse a los embarazos de su madre. En algunos casos también las trabajadoras hacen uso de dicha frase cuando recuerdan sus embarazos y la "visita" o retorno del esposo migrante.

ocasiones no pueden ni hablar con otros hombres por el temor a ser juzgadas y al retiro de las remesa motivado por los chismes. Para el caso de las madres solteras habitualmente se quedan en la casa y al cuidado de sus padres.

Para el caso de las trabajadoras de la Flor en Cuautla, encontramos también la frecuencia de la residencia en la casa de la madre de la trabajadora. Las trabajadoras recién casadas o en unión libre pasan períodos muy cortos de residencia patrilocal (de 8 a 12 meses). Incluso con la llegada del primer hijo y bajo la idea del cuidado en la cuarentena la mujer argumenta que necesita atención especial para ella y el recién nacido por lo que es mejor recibir esa ayuda de su madre. Después de la cuarentena la mujer trabajadora hace lo posible por quedarse en casa de sus padres y recibir así el apoyo para buscar trabajo y contar con la ayuda de madre, hermanas o cuñadas para el cuidado de sus hijos.

En el caso de las madres solteras suelen quedarse en casa de su madre. En la gran mayoría encontramos que las jóvenes madres solteras también suelen ser hijas de madres solteras que se convierten en cuidadoras de los nietos mientras sus hijas laboran. En la vivienda observamos dos o tres generaciones de madres solteras habitando con sus hijos. Al respecto Elizabeth Jelin (2005) explica que existe una relación entre la edad del primer hijo de la madre y la edad del primer alumbramiento de la hija.

“... hay datos que muestran una relación fuerte entre la edad en que la madre tuvo su primer hijo y la edad del primer embarazo de sus hijas. Una maternidad temprana es, sin duda, un factor de riesgo, e incorpora a las jóvenes madres en un ciclo de reproducción intergeneracional de la pobreza. Asumir las responsabilidades de crianza limita las oportunidades educacionales y ocupacionales, comprometiendo el futuro propio y el de sus hijo/as.” (Jenin 2005:12)

Los hogares con jefatura femenina suelen tener una residencia matrilocal para la mujer trabajadora resulta indispensable la ayuda que la familia brinda para hacer frente a los problemas económicos como pagar renta, las juntas escolares de los hijos e incluso la asistencia a las juntas del programa de oportunidades las hacen otros miembros de la familia como la madre.

c. Las trabajadoras temporales con y sin pareja.

Como hemos visto, el hecho de que una trabajadora cuente o no con pareja influye en la posición que tenga dentro de un taller o bien influya en si será o no contratada en un vivero. Sin embargo, este hecho también repercute en las responsabilidades familiares que recaigan sobre ella pues se traduce en una mayor o menor presión por conservar o cambiar el trabajo. Es decir, la pareja juega un papel fundamental ya que es un factor tanto de apoyo o tensión que propiciará o detendrá la inserción de la mujer al ámbito laboral.

c.1. Las trabajadoras sin pareja. El caso de las madres- solteras

Una de las características que atraviesa tanto en las trabajadoras temporales de Moroleón como las de los viveros de la flor en Cuautla, Morelos es que son principalmente madres solteras jóvenes quienes trabajan extensas e intensivas jornadas laborales para poder obtener los ingresos suficientes y mantener a sus hijos. La presión económica que recae sobre ellas las obliga a ganar un salario a lo largo de año por lo que no dejan de trabajar. Para Moroleón, las trabajadoras están en constante rotación entre los talleres en cada cambio de temporada de tal manera que procuran estar el menor tiempo posible desempleadas. En los talleres se emplean en el área de confección, decorado de las prendas y eventualmente en el planchado a vapor. Los salarios son por destajo, se pagan semanalmente y varían de acuerdo al puesto que desempeñen en el taller.

En general, las edades de estas trabajadoras van desde los 17 a los 40 años su nivel de estudios es de secundaria y bachillerato trunco. Los motivos del embarazo son variados pero en su mayoría se presentaron en la adolescencia. Según reportan ellas, en muchos casos quedaron embarazadas después de que el novio migró a Estados Unidos sin hacerse responsable del bebé por lo que muchas de ellas viven en casa de sus padres. Las jóvenes, que contaban con experiencia en el trabajo en los talleres, se vieron obligadas a aprender a manejar las máquinas de confección para ascender en la jerarquía laboral y ganar un poco más de dinero para el gasto de manutención de sus hijos.

Las trabajadoras dan parte de su sueldo a sus madres, quienes se hacen cargo del cuidado de los pequeños, quedándose con lo necesario para gastar en los días de labores. Sin embargo, las madres (en algunos casos las hermanas o cuñadas) acceden a cambio de favores por lo que las trabajadoras están en constantemente solicitando ayuda para el cuidado de los niños a cambio de una compensación monetaria. Así, cuando logran ganar un poco más de dinero, porque aumenta el trabajo, lo ahorran para el momento en que son “descansadas” y tienen que encontrar un nuevo empleo. Ese período de transición se vuelve muy complicado para ellas porque la familia la presiona para ellas contribuyan al gasto familiar, pero sobre todo al de su hijo. A pesar del descontento y presión que reciben, el apoyo familiar es indispensable porque los ingresos de los otros integrantes de la familia contribuyen al sostén de ella y su hijo en tanto la joven halla un nuevo empleo.

Sin embargo, la ayuda de la familia no siempre resulta incondicional para la joven ya que constantemente tiene que estar negociando el cuidado de los hijos, el dinero que debe proporcionar al hogar e incluso sus horarios laborales, formas de comportarse y de vestirse y salidas de diversión, entre otras cosas. En este sentido, Henrietta Moore (2004:21) subraya que las relaciones de tensión no desaparecen entre las personas del mismo sexo. Las jerarquías

intragéneros pueden llegar a ser mecanismos de control mucho más fuertes que aquellas entre géneros distintos.

Los problemas en el hogar para la trabajadora que es madre soltera son: la constante vigilancia sobre su sexualidad y honorabilidad ya que no es considerada como una mujer madura y responsable. Al respecto Ana, hermana mayor de una madre soltera, explica: "... yo entiendo a mis papás, no sé de que tanto se queja [la hermana] pues ya ves, uno tiene que ayudarla con el niño y estarla cuidando pues resultó medio loca... porque como ya metió las cuatro [quedó embarazada] y qué tal si lo vuelve a hacer...ella fue la que se quiso embarazar, le vieron la cara de pendeja, ya ves yo tengo 25 años y no me he embarazado, hay que saber hacer las cosas..." (Trabajadora de taller).

La constante vigilancia y reproches por parte de los hermanos y padres hacia las madres-solteras causan tensiones y conflictos entre los integrantes de la familia porque se limita la independencia de la joven madre, así como las decisiones con respecto a la educación y cuidado de los hijos. El papel que les asignan a las mujeres es de hijas de familia y fungen como hermanas de sus hijos en tanto la madre- abuela dispone sobre el hijo de la joven y el padre-abuelo es el miembro jerarca. Helen Safa (1997: 233) señala que "cuando las madres solteras adolescentes viven con sus padres, la generación mayor continúa tomando las decisiones y administrando los gastos y la madre es quien a menudo se encarga de los niños mientras la hija trabaja". Se puede decir que el hecho de que las mujeres trabajen fuera del hogar no posibilitó un ejercicio de poder a nivel familiar, sino un constante arreglo con los padres sobre sus condiciones dentro de la familia. El préstamo de dinero a los padres o hermanos, el poder adquirir bienes como ropa, perfume u otros artículos para uso propio, como para regalos a la familia permiten que ella reciba apoyos cuando desea tener un momento de esparcimiento.

El acceso a un ingreso proporciona a estas mujeres la posibilidad de llevar a cabo acuerdos en el ámbito familiar, a pesar de su condición de madre –soltera. Es decir, el salario les da un sentido de control sobre sus propias vidas, y mayor poder y control sobre los recursos al interior de la familia “...luego me desespero, me pongo a llorar y a veces si les digo sus cosas [a las hermanas de la joven] pero me tengo que aguantar por el niño, ya vendrá la mía, más cuando quieran algo, para eso si están bien puestas... también a mi papá ya le gusto hacerse el tonto como gano más ya hasta trabaja menos, sabe que tiene dinero seguro pero cuando no quiero no le doy nada y a ver qué me dicen después.” (Alejandra, madre soltera).

Dado el abandono constante de las parejas y la tendencia a ser trabajadoras y madres solteras Las trabajadoras temporales de la flor no escapan a la misma dinámica pues en su mayoría son madres solteras o mujeres que constantemente tienen uniones y separaciones de sus parejas. Es decir, una mujer puede unirse en varias ocasiones a lo largo de su vida y procrear hijos con cada una de ellas. Al llegar a los treinta y cinco años, las trabajadoras ya han tenido por lo menos dos parejas sentimentales y con uno o dos hijos de dichos cónyuges y son ellas el principal sostén familiar.

La inconstancia de la pareja y el abandono constante del hogar resulta una práctica común entre los cónyuges de las trabajadoras. La pregunta que surge a raíz de este observable es ¿Por qué tener distintas parejas e hijos con cada una de ellas si resulta extenuante la presión por la manutención? Juana, una trabajadora responde que los hijos “pertenecen” a la mujer-madre y son ellos quienes en su etapa de vejez quien las cuidara y proporcionara la manutención cuando ya no puedan seguir trabajando.

“[¿Y tú por qué tuviste cuatro hijas?] Yo digo que porque no tenía quién me guiara o me diera un consejo, no tenía quien me dijera lo difícil que es eso de tener tantas chamacas. El marido

siempre te lo exige y si no te embarazas ya comienzan los reclamos, los golpes, los gritos y pues te haces embarazada y ya para no tener problemas. [¿Pero qué no es más difícil mantener a los hijos?] Si pues, pero es que uno tiene que tener familia porque si no te quedas sola ¡Te imaginas! [¿cómo es eso de que te vas a quedar sola?] si pues, porque el hombre siempre si va, nace libre pues. Cuando ya te haces vieja son los hijos los que ven por ti y los que te cuidan porque ven por la mamá y no por el papá, o ven menos pues. Aunque ves por ellos hasta que son grandes ellos ven por ti cuando estas vieja y ya no puedes trabajar”. (Juana 41 años)

Consideraciones finales

La organización y arreglos que las trabajadoras realizan al interior de su grupo doméstico han puesto de manifestó la dinamicidad de la organización interna familiar. Esta vida dinámica se expresa en los ajustes tales como la residencia y el cuidado de los hijos a través de tiempo. Así encontramos que dichos acomodados no son una constante pues estos se alteran cuando se modifica socio demográficamente la estructura familiar, cuando hay presiones externas (como desempleo, enfermedades, crisis económicas entre otras) y a los deseos e intereses de la trabajadora y su familia. En los lazos familiares hayamos una red de apoyo importante que permite conciliar la relación trabajo- familia. “El mantenimiento de vínculos con los parientes asegura la sobrevivencia en casos de fracaso o de periodos de desempleo” (Del ángel y Rebolledo 2010:171)

No obstante, los lazos familiares no están exentos de disputas donde cada uno de los miembros ocupa una posición de poder y con ciertas desventajas. Es decir, lejos ha quedado aquella imagen en que los lazos de parentesco permitan hacerle frente a los problemas de la vida. Cada miembro de la familia también aboga y actúa conforme a sus propios intereses, deseos y expectativas lo cuales está enmarcados por el género y la edad de cada uno de ellos.

Las variables de género y generación también evidencian la vulnerabilidad de los hogares y de ellas mismas dentro de los hogares. Observamos que las mujeres jóvenes ocupan una posición subordinada ya que en muchas ocasiones tiene que acatar las decisiones de su padre y madre o bien de sus hermanos.

En este sentido, las redes de apoyo que se supondrían como incuestionables entre los miembros de la familia son en muchas ocasiones condicionadas al punto que el cuidado de los hijos se traduce en un pago monetario. Entonces encontramos una extenuante presión por la doble carga que implica en el trabajo asalariado y la vida familiar. Las trayectorias laborales revelan que las jóvenes la familia ingresan al mercado laboral desde muy temprana edad para contribuir al gasto familiar y se unen y tienen descendencia a partir de los diecis años por lo cual se agregan cargas para continuar empleadas hasta los cincuenta o sesenta años. Advertimos intensas trayectorias laborales a los veinte años con periodos muy cortos de desempleo.

Otro de los hallazgos en la etnografía, es que con la entrada de la mujer al mercado laboral, las condiciones de pobreza de los hogares y la inseguridad laboral muestran la erosión del rol tradicional del hombre como proveedor. Asimismo observamos la pérdida de la preferencia de la residencia patrilocal en aras de la búsqueda de arreglos para conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo asalariado.

BIBLIOGRAFÍA

ARIZA, Marina y ORLANDINA de Oliveira (2010) “Regímenes socio demográficos y estructura familiar. Los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos” En: *Familia y tradición: Herencias tangibles e intangibles en escenarios cambiantes*. Nora Edith Jiménez Hernández (edt.), El colegio de Michoacán, Zamora, Michoacán.

ARIZPE, Lourdes (1990) “Introducción” En: *Población y trabajo en contextos regionales*, Gail Mummert (ed.), El Colegio de Michoacán, México

Arriagada, Irma (2001), *Familias Latinoamericanas, diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. Serie Políticas Sociales N° 57*, Santiago, Naciones Unidas, División de Desarrollo Social. CEPAL.

Baca, Norma et al.(2011) *Precarización laboral y participación por género en mercados de trabajo urbanos*. Toluca, Universidad Autónoma del estado de México.

De la Rocha González, Mercedes (2009) *Procesos Domésticos y Vulnerabilidad. Perspectivas antropológicas de los hogares con oportunidades*. CIESAS / oportunidades, México.

Faur Eleonor (2005) “Género y conciliación familia-trabajo: Legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina” En: *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* Luis Mora, María José Moreno Ruiz y Tania Rohrer (coord.), Fondo de Población de Naciones Unidas y Cooperación Técnica Alemana, Octubre del 2005, México.

Gabayet, Luisa (2006), “Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004”, en *Desacatos. Mujeres, trabajo y sindicatos en la globalización*, Mayo-agosto, No.21, CIESAS, México.

García, Brígida Y Orlandina De Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, COLMEX, México.

García, Brígida, Muñoz Humberto Y Oliveira Orlandina De (1982), Hogares y Trabajadores en la Ciudad de México, Ciudad de México: El Colegio de México/Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México

González De La Rocha, Mercedes (1986) Los recursos de la pobreza: familias de bajos ingresos de Guadalajara, Guadalajara: El Colegio de Jalisco/CIESAS/SP

Guadarrama, Rocío (2006), "Identidades, resistencia y conflicto en las cadenas globales. Las trabajadoras de la industria maquiladora de la confección en Costa Rica", en *Desacatos. Mujeres, trabajo y sindicatos en la globalización*, mayo-agosto, No.21, CIESAS, México.

Jelin Elizabeth (1995) "Familia y género: notas para el debate" en: *Vivir en familia*. Catalina Wainerman (ed.) Buenos Aires: Unisef/ Losada.

Jelin Elizabeth (2005) "Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas" En: *"Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales"* Elizabeth Jelin, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, CEPAL.

Jiménez Hernández, Nora Edith (2010) "Introducción" En: *Familia y tradición: Herencias tangibles e intangibles en escenarios cambiantes*. Nora Edith Jiménez Hernández (edt.), El colegio de Michoacán, Zamora, Michoacán.

MELGAR, Lucía y LERNER Susana (2010) "Introducción. Realidades de las familias en México: diversidades, transformaciones y retos" En: *Familias en el siglo XXI: realidades diversas y políticas públicas*, Lucía Melgar y Susana Lerner (coord.), UNAM, EL COLMEX, PUEG y Centro de Estudios Demográficos y Ambientales, México.

Moore, Henrietta L. (2004), "Antropología y feminismo: historia de una relación", en *Antropología y feminismo*, 4ª ed, Ed. Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la mujer, Madrid, España, pp. 13- 24.

OIT. Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, 2009.

Wainerman, Catalina (2003), *La reestructuración de las fronteras de género*. En Catalina Wainerman, ed., *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF - Fondo de Cultura Económica.

Datos INEGI. Cuadernos estadísticos municipales y delegacionales, Edición 2005, II Censo de Población y Vivienda 2005

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/cem05/estatal/gto/m021/index.htm>